

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja**

Kinerja mengandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya (Kasmir, 2016).

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Yuliati, 2009). Penilaian kinerja menurut Noe, Dkk (2006) dalam Kaswan (2012) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Karyawan yang melaksanakan beban kerja yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan

beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-bainya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karir yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya (Kasmir, 2016).

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya (Kasmir, 2016).

- Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu:

- a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan

memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini

mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain

komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

- Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kinerja dinilai dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b) Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan dalam kerja. Jumlah tersebut dapat berupa nilai uang, jumlah unit, atau jumlah perputaran kerja yang telah diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Penyelesaian suatu aktivitas / pekerjaan ataupun produksi dengan baik berdasarkan waktu tersingkat yang dapat dicapai maupun waktu yang telah ditargetkan.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan bekerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lain.

## 2. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja. Stres kerja dapat memicu munculnya gangguan kesehatan pada pekerja seperti gangguan psikologis yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan bagi seseorang karyawan dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres menurut Siagian (2015) merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi.



Stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya.

- Indikator Stres Kerja

Indikator stress kerja menurut Siagian (2015) antara lain:

- a) Beban tugas yang terlalu berat
- b) Desakan waktu
- c) Penyeliaan yang kurang baik
- d) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
- e) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
- f) Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- g) Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- h) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya
- i) Konflik antar karyawan dengan pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
- j) Perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi

- Dampak Stres Kerja

Menurut Sopiah (2011) Dampak atau akibat dari stress bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu :

a) Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

b) Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

c) Perilaku

Akibat stress dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresi ditempat kerja.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin

kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Rivai dan Sagala (2010), mendefinisikan disiplin sebagai berikut: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah diterapkan. Dengan kata lain disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara korporatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2015).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

- Indikator Disiplin Kerja

Rivai dan Sagala (2010), indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- a) Konsekuen
- b) Konsisten
- c) Taat asas
- d) Bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan

- Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2010) terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin Preventif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### 4. Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting. Dimana aktivitas bekerja seorang karyawan dengan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Adapun yang dimaksud lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2010) adalah: “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sekaligus meningkatkan kualitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus nyaman mungkin. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

- Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: seragam kerja, pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (Misalnya: suhu udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, keamanan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

- Indikator Lingkungan Kerja Secara Umum

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011), yaitu sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan kerja
- g) Hubungan karyawan

#### B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung kajian teori dan isi penelitian ini, peneliti memasukan beberapa jurnal sebagai bahan referensi bagi peneliti. Jurnal yang dipilih adalah berdasarkan variabel-variabel yang di teliti, yaitu Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, dan Kinerja sebagai variabel terikat.

Berikut merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan Stres Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi</li> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Pegawai</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai <b>Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali</b>.</p> <p>2. Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.</p> <p>3. Variabel kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.</p>
2	Nela Pima Rahmawanti, Dkk (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas : Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</li> </ul>	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang ada di <b>Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara</b> sudah baik.</p> <p>2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>



Tabel 2.1 : Lanjutan

				<p>3. Lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Lindanur Sipatu (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas : Motivasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja</li> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap <b>RSUD Palu</b>.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu.</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu.</p> <p>4. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu.</p>

**Tabel 2.1 : Lanjutan**

4	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Disiplin Kerja</li> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</li> </ul>	Analisis regresi linier sederhana	Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja <b>Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat</b> . Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.
5	Desberini Enestha Agustian (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas : Stress, Task Conflicts</li> <li>• Variabel Terikat: Employee Performance</li> </ul>	Multiple Linear Regression Analysis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada <b>PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Manado</b>.</li> <li>2. Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Manado partially.</li> <li>3. Konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Manado partially.</li> </ol>

Tabel diatas merupakan ringkasan dari beberapa penelitian

terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini. Penelitian tersebut menunjukkan sejumlah persamaan dan perbedaan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Chaidir dan Wajdi (2011), Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek jasa yang diteliti, periode penelitian, dan variabel penelitian. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel stress kerja

dan disiplin kerja, variabel terikat, alat analisis, dan objek pada perusahaan bidang jasa.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti, Dkk (2014), Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek jasa yang diteliti, periode penelitian, dan teknik analisis yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas yang sama, variabel terikat, dan objek pada perusahaan bidang jasa.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013), Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek jasa yang diteliti, periode penelitian, dan variabel penelitian. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan stress kerja, variabel terikat, alat analisis, dan objek pada perusahaan bidang jasa.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016), Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek jasa yang diteliti, periode penelitian, dan teknik analisis yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas yang sama, variabel terikat, dan objek pada perusahaan bidang jasa.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2015), Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek jasa yang diteliti, periode penelitian, dan variabel penelitian. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel stress kerja, variabel terikat, alat analisis, dan objek pada perusahaan bidang jasa.

### C. Hubungan Antar Variabel

Adapun hubungan antar variabel antara stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut para ahli yang dijelaskan sebagai berikut :

#### a) Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

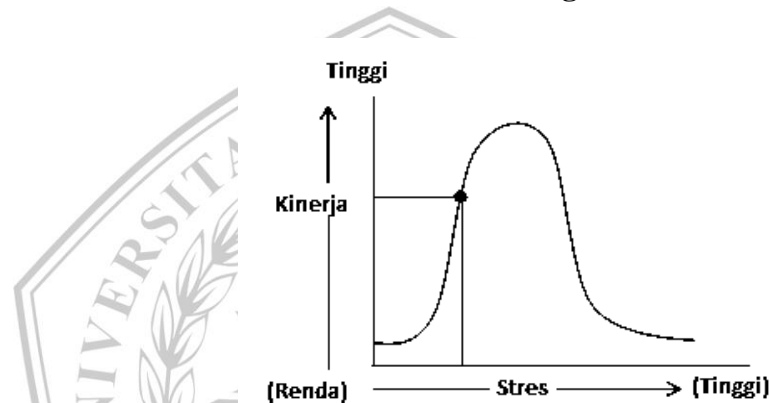
Dalam pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan dalam perusahaan. Tujuan inilah yang biasanya membuat karyawan yang bekerja menjadikan beban yang lebih berat. Karena dalam pengerjaannya seorang karyawan bisa ditambahkan porsi kerjanya lebih berat dari biasanya. Dan beban berat ini bisa mengakibatkan stres. Selain dari beban yang berlebihan ini, stres yang dialami terdapat pada lingkungan bekerjanya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menjadikan pada masing-masing individu menjadi stres.

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak akan ada dan kinerja pun akan rendah. Stres yang tidak teratasi akan mempengaruhi kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu diperlukan. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan adanya kinerja yang menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu

mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Lebih lanjut menurut Robbins & Judge (2013) stres berpengaruh terhadap prestasi kerja, ini dibuktikan dengan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja. Dibawah ini hubungan stres kerja dan prestasi kerja digambarkan dengan U terbalik.

**Gambar 2.1 : Grafik Hubungan Stres dan Kinerja**



*Sumber: Robbins & Judge (2013)*

Relasi U - terbalik antara stres dan kinerja menunjukkan tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Sedikit stres bisa bermanfaat bagi kinerja seorang pegawai, umumnya individu melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat. Akan tetapi, apabila stres yang terjadi membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah.

Pola ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu serta terhadap perubahan intensitas stres. Hal ini berarti bahwa dalam jangka panjang tingkat stres menengah dapat memiliki pengaruh negatif karena intensitas stres yang terus berlanjut dapat melemahkan individu tersebut sehingga akan mengakibatkan penurunan kerja. Namun, stres belum tentu memberikan dampak negatif karena banyak profesional yang memandang tekanan beban kerja yang berat dan desakan waktu kerja sebagai tantangan positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

Menurut Anatan (2009), stres dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stres memberi dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, tetapi di sisi lain adanya stres juga akan memicu perkembangan karir karena stresor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Suatu contoh adalah dengan adanya stressor yaitu beban dan tanggung jawab yang besar serta berbagai masalah yang berhubungan dengan keluarga dapat memicu seseorang untuk berprestasi lebih baik dari sebelumnya sehingga jenjang karir pun

meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efek stres terhadap individu, apakah memberikan dampak negatif atau positif adalah sepenuhnya tergantung pada respon individu dalam menghadapi setiap masalah dalam pekerjaan yang ada.

b) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Factor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja karyawan dapat ditegakan apabila semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan bisa ditaati oleh para karyawannya.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal (Hasibuan 2013). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal (Marapaung dan Agustin 2013).

c) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

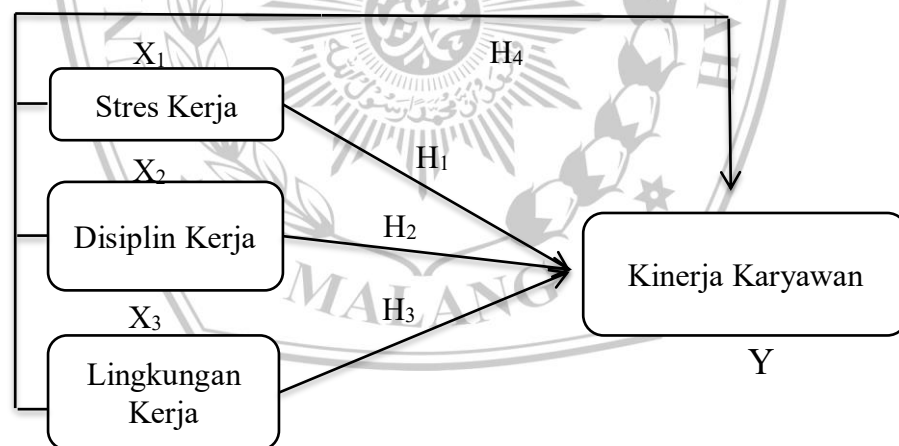
Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah untuk bekerja, sehingga semangat kerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan timbul dan meningkat. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, berakibat menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Basu Swastha dalam Senata Dkk (2014) lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja tinggi, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan.



#### D. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir yang pertama dalam penelitian ini adalah ingin melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka pikir kedua ingin melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka pikir ketiga ingin melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka pikir terakhir ingin melihat pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka, dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka pikir :



**Gambar 2.2 : Hubungan Stres Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Gambar 2.2 merupakan kerangka pemikiran yang secara singkat menjelaskan bahwa peneliti mengkaji dan meneliti pengaruh tiga variabel yaitu stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Peneliti melakukan penelitian secara simultan dan parsial. Uji simultan adalah meneliti atau mengkaji keseluruhan dari tiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji parsial yaitu meneliti satu persatu pengaruh dari tiga variabel terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pikir diatas menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya. Sebaliknya apabila stres dapat diatasi dengan baik maka dapat berakibat positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Siagian, 2015).

Pada disiplin kerja, suatu organisasi perlu melakukan pendisiplinan terhadap karyawan. Pendisiplinan karyawan adalah bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koorporatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Siagian, 2015).

Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan (Sedarmayanti, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi

karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga berpengaruh pada kualitas kerja karyawan itu sendiri.

#### E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara yang berhubungan dalam permasalahan dalam mencari atau mendapatkan perpecahan masalah, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja dapat memicu munculnya gangguan kesehatan pada karyawan seperti gangguan psikologis yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Dalam penelitian yang telah dilakukan Abdillah dan Wajdi (2011) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi artinya Stres kerja dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat stress yang tinggi akan memberikan dampak penurunan kinerja karyawan dan dapat memberikan efek serius terhadap perusahaan.

Dalam penelitian Sipatu (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi stres maka kinerja juga semakin meningkat. Hal ini diduga bahwa adanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, saling mendukung dalam menyelesaikan tugas serta pembagian tugas yang jelas sehingga walaupun beban kerja yang tinggi tetapi perawat selalu berupaya untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Jadi artinya

Stres kerja juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efek stres terhadap individu, apakah memberikan dampak negatif atau positif adalah sepenuhnya tergantung pada respon individu dalam menghadapi setiap masalah dalam pekerjaan yang ada.

**H<sub>1</sub> : Stres kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan (2013) membuktikan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan tidak

setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

**H<sub>2</sub> : Disiplin kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) membuktikan bahwa berdasarkan hasil uji t dan uji F, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norianggono, Hamid dan Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarena lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan Rahmawanti, Dkk (2014) membuktikan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan, sehingga lingkungan kerja fisik akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

4. Pengaruh stress kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stress.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan tempat

bekerja, lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut.

Dalam penelitian yang telah dilakukan Abdillah dan Wajdi (2011) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi artinya Stres kerja dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat stress yang tinggi akan memberikan dampak penurunan kinerja karyawan dan dapat memberikan efek serius terhadap perusahaan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan Ferawati (2017) membuktikan bahwa berdasarkan analisis yang telah dilakukan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara serentak.

Penjelasan yang telah dipaparkan diatas menunjukkan pengaruh dari variabel stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel bebas menyatakan berpengaruh baik dalam teori maupun penelitian terdahulu.



**H<sub>4</sub> : Stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara silmutan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

5. Pengaruh variabel yang paling dominan pada kinerja karyawan

Pengukuran variabel stress kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu mendapatkan hasil yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari banyak faktor internal maupun eksternal perusahaan, setiap perusahaan memiliki faktor pengaruh yang berbeda-beda dapat mempengaruhi hasil uji yang berbeda pula. Hipotesis yang akan diajukan adalah untuk menguji variabel mana diantara variabel stress kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ningsih (2012) menyatakan bahwa variabel stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres maka kinerja juga semakin meningkat. Hal ini diduga bahwa adanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, saling mendukung dalam menyelesaikan tugas serta pembagian tugas yang jelas sehingga walaupun beban kerja yang tinggi.

Menurut Anatan (2009) menyatakan bahwa stres kerja dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan

gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stres memberi dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, tetapi di sisi lain adanya stres juga akan memicu perkembangan karir karena stresor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Pangarso dan Susanti (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Suwondo dan Sutanto (2015) menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji t dan uji F, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Norianggono, Dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan.

Penelitian ini belum menemukan referensi tentang pengaruh secara simultan variabel mana yang paling berpengaruh dan dominan terhadap kinerja karyawan, namun hipotesis sementara yang didapat adalah stres kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>5</sub> : Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.**